

UN DIVERSO MODO DI LEGGERE L'ARTICOLO 20 DEL D.LGS.81/2008

di Alessandro Mazzeranghi*

Continuiamo a scandalizzarci, molto giustamente, del numero di infortuni e malattie professionali che il mondo del lavoro genera, ancora oggi, nel 2016, dopo una ventina di anni di applicazione del D.lgs. 626/94 (e aggiungo: dopo 60 di applicazione del DPR 547/1955). Gli infortuni mortali pare che siano tornati ad avere un trend addirittura crescente!

Forse perché nel nostro sistema generale di prevenzione non tutti fanno il loro dovere? Forse è vero anche questo. Ma è altrettanto vero che molti, pur rispettando gli obblighi specifici di legge, non fanno il massimo delle loro possibilità, andando oltre la legge.

In questo articolo voglio provare a rileggere serenamente l'articolo 20 del D.lgs. 81/2008, nel tentativo di mettere in evidenza sfumature importanti su cui noi per solito non siamo abituati a ragionare. Non è una critica: consideriamo quanto siamo sotto pressione giorno per giorno, e quanto invece certi ragionamenti e collegamenti richiedono tempo.

Proverò a chiudere questo piccolo spazio introduttivo con una frase, quasi uno slogan, che riassume il mio messaggio:

Per la sicurezza e la salute dei luoghi di lavoro vorrei avere al centro il contributo di ogni persona (ogni lavoratore), e vorrei avere a fianco l'aiuto convinto del management.

IL COMMA CHIAVE DELL'ARTICOLO 20

Se leggiamo l'incipit dell'articolo 20 del D.lgs. 81/2008 qualche dubbio ci potrebbe venire. Recita che i lavoratori devono curarsi della propria sicurezza e salute e di quella di chi è loro intorno.

Solo poi inizia ad esprimere puntualmente una serie di obblighi specifici che altro non sono che la declinazione, incompleta ma utile, del principio detto all'inizio.

E noi tecnici tutti, dal Datore di Lavoro, al RSPP, ai tecnici degli organismi di controllo, alla Magistratura Inquirente per finire con la Magistratura Giudicante, saltiamo l'incipit e passiamo direttamente all'elenco degli obblighi espressi in forma "concreta". Cosa voglia dire avere cura è difficile da spiegare, cosa si deve intendere quando si parla di rispettare gli obblighi di legge, nessuno ha difficoltà ad intendere. Quindi scegliamo la via più facile, e meno opinabile, secondo l'atteggiamento tipico di chi ha una formazione "tecnica", includendo in questo termine tutti coloro che per formazione ricercano collegamenti certi e non fumose interpretazioni para – filosofiche.

UNA PICCOLA DISAMINA DI PRINCIPIO

Prima di procedere vorrei mettere in gioco alcune altre piccole considerazioni.

La costituzione della repubblica italiana, all'articolo 6, dichiara che la repubblica italiana è una repubblica basata sul lavoro. Leggendo per esempio l'illuminante testo di Gustavo Zabrelsky si recepisce chiaro che l'intento del legislatore non era tanto quello di nobilitare il lavoro per motivi pseudo – sociali, ma piuttosto quello di chiarire che il lavoro è la forma fondamentale tramite cui l'individuo contribuisce alla crescita della società. E questo è una premessa importante, che è alla base dell'articolo 20.

La seconda cosa che voglio precisare è un'altra considerazione sociale: per gran parte delle persone lavorare è una necessità, quindi la salubrità e la sicurezza del posto di lavoro sono una doverosa contropartita della necessità di lavorare. È ben ovvio che la salubrità e la sicurezza del luogo di lavoro sia un obbligo primariamente in capo al datore di lavoro, ma a fianco di questo è anche un obbligo di tutti coloro che sono coinvolti nella attività lavorativa.

Allora proviamo a rileggere l'articolo 20 sulla base di queste ovvie premesse ed applicando comunque al ragionamento il concetto di applicazione condivisa di "principi di giustizia", termine discusso da Amartya Sen che cerca di darne una definizione generale scevra da ogni considerazione religiosa. Il principio è quello di non fare nulla che possa limitare la capacità di sviluppo (a tutto tondo) di un'altra persona. Se volessimo dare una descrizione della questione secondo una metafora evangelica potremmo dire: non impedire a nessuno di sviluppare i propri talenti.

È ovvio che se una persona autonomamente e liberamente sceglie di seppellire i propri talenti in un campo non è un problema nostro, o meglio possiamo dire che se intervenissimo con fare decisionista limiteremmo la libertà di questa persona.

Se questa è giustizia, e si tratta di un approccio tanto basilare che in nessuna religione o filosofia che riconosca il valore della persona umana si potrà trovare qualcosa che contrasti con questo, se questa è giustizia allora è immediato osservare che una malattia, un danno fisico o anche solo un semplice disagio sono elementi che limitano la realizzazione dell'essere umano, venendo quindi a rappresentare una ingiustizia nei suoi confronti e una perdita per la società intera.

* MECQ S.r.l. www.mecq.it

IL MONDO DEL LAVORO E L'ARTICOLO 20

Torniamo al mondo del lavoro, un mondo in cui siamo abituati a vedere numerosi fatti negativi (infortuni o malattie professionali, incluse quelle psico – sociali) dei quali si vanno ad indagare, con le consuete regole, le responsabilità di fronte alla legge, e delle persone e delle aziende intese come enti ai sensi del D.lgs. 231/2001. E naturalmente la colpa viene correttamente imputata a chi ha commesso una violazione di un passo di legge applicabile, così causando l'evento negativo.

Noi qui stiamo cercando di richiamare la vostra attenzione su qualcosa di più sottile: una responsabilità che è difficile da riconoscere in sede legale, ma che ha un risvolto etico per tutti noi che dovrebbe rappresentare la base del nostro comportamento sul lavoro, naturalmente con riferimento ai fondamentali temi della sicurezza e della salute dei lavoratori.

Ci arriverò ma prima permettetemi un piccolo inciso: chi sono i lavoratori? Tutti coloro che lavorano in un determinato ambiente, quindi anche i dirigenti della nostra azienda o i dipendenti di un'azienda in appalto. L'articolo 20 non parla di colleghi o di pari grado, ma solo di lavoratori presenti.

Torniamo al tema; quanto è ovvio, ed è questa la lettura comune dell'incipit dell'articolo 20, è che ogni lavoratore non deve compiere azioni che mettano a rischio la propria salute & sicurezza o la salute & sicurezza di altre persone. Affermazione non così elementare quando si considera che spesso chi genera una situazione di rischio lo fa o non accorgendosi, o assolutamente certo che l'effetto dannoso non si realizzerà. Non per nulla gli articoli 589 e 590 del Codice Penale si riferiscono a reati "colposi"; ovvero quei reati per cui una azione od omissione, pur effettuata senza alcuna volontà di ledere, ha causato la morte o un danno a una persona.

Se ne deduce che, per esempio, se sto eseguendo una operazione di molatura che provoca scintille e proietta frammenti metallici incandescenti, devo proteggere me stesso (per esempio con DPI di protezione degli occhi adeguati), devo impedire l'accesso alla zona pericolosa alle persone non protette, e se dovesse comunque entrare una persona non protetta devo interrompere il lavoro e non riprenderlo sino al ripristino delle condizioni di sicurezza. Tutto questo lo deve fare o per rispettare precise istruzioni aziendali, o di sua spontanea volontà per non subire danni lui stesso o non cagionare danni ai colleghi.

E le ultime parole che ho scritto dovrebbero avere causato qualche disagio in alcuni di coloro che leggono. Come, stiamo davvero attribuendo a un lavoratore il dovere di decidere le misure di sicurezza da adottare per eseguire una lavorazione? Ma non deve essere l'azienda, tramite la valutazione dei rischi e le procedure di sicurezza, a stabilire quali sicurezza adottare quando un lavoratore deve molare?

Giuste considerazioni, ma è giunto il momento di andare oltre: ogni lavoratore è tenuto, almeno eticamente, a dare un contributo sociale non solo tramite il valore intrinseco del proprio lavoro, ma anche tramite la cura della salute e della sicurezza delle persone che sul lavoro possono essere esposte a rischi. E per fare questo deve proprio attivarsi per utilizzare e sviluppare le proprie personali capacità (i famosi talenti di cui è dotato), vincendo la pigrizia e dando positiva risposta alla giustizia (libertà) di cui è oggetto.

Andando nel concreto: io lavoratore non devo solo rispettare le regole di legge o quelle aziendali, ma devo anche attivarmi per comprenderle e migliorarle, là dove eventuali carenze se risolte aumentano il livello di sicurezza per me o per altri. E per fare questo prima di tutto devo essere libero (di comunicare con gli altri lavoratori, di esprimere le mie considerazioni a chi può farne buon uso, di guardarmi intorno, di scegliere le migliori modalità per operare), poi mi devo impegnare. Quindi non devo più "subire" il luogo di lavoro e le sue condizioni di sicurezza, ma mi devo trasformare in soggetto attivo.

Voglio ripetere ancora una volta: questa non è una scelta individuale ma è un obbligo morale peraltro bene espresso anche dall'articolo 20.

IL TIMORE DELLA RESPONSABILITÀ LEGALE

Un potente freno a tante iniziative positive per la sicurezza e la salute sul lavoro è dato dal timore di assumere in prima persona qualche forma di responsabilità penale. La paura della responsabilità penale è pari al nostro senso di insicurezza. Nella complessità che ci circonda siamo individui insicuri, che fanno affermazioni forti solo quando da tali affermazioni non può derivare alcuna conseguenza concreta a livello personale.

È evidente che se, facendo leva sulla mia autorevolezza, faccio mettere a qualcuno un DPI inefficace, o addirittura dannoso, potrei dovere rendere conto del mio errore (come preposto di fatto), e quindi? Non faccio nulla e mi volto dall'altra parte (o me ne resto zitto). Bel comportamento etico!

E se io sono un umile lavoratore e vedo che i miei grandi e piccoli capi ragionano così, ma chi me lo fa fare di impicciarmi di certe cose?!

Qui ci vuole un cambio di mentalità, spesso tutti parlano bene e poi, al momento di agire, tanti si sottraggono. I messaggi reali che "girano" all'interno delle aziende sono molto spesso estremamente diversi dai messaggi ufficiali. Ma tutto si riconduce ad una sola questione: dare assoluta priorità alla protezione della propria persona, anche da disagi e fastidi (grossi, senza dubbio!), invece che alla protezione da danni gravissimi (che rovinano una esistenza) delle persone che costituiscono la comunità lavorativa in cui siamo inseriti.

Domando a tutti noi: se in una azienda accade un infortunio mortale ad un lavoratore, quale sarà il primo pensiero del suo capo:

- Mio Dio, non sarà mica che ho fatto qualcosa che ha provocato questo disastro! Non sarà forse colpa mia? oppure

- C'è la possibilità che un ispettore dica che il fatto è accaduto per colpa mia e che mi faccia processare? Lascio a voi la risposta!

LA STRADA MAESTRA È STATA SMARRITA

Il mondo del lavoro si è incancrenito; non so perché, lo ho visto accadere ma mi sono sfuggite le vere dinamiche. Anche la solidarietà sindacale sembra sciogliersi giorno dopo giorno e l'interesse dell'individuo, ognuno per sé, è diventato il driver delle decisioni. È una visione amara del mondo del lavoro e della società che purtroppo mi si rappresenta quasi ogni giorno, ad ogni livello.

Ovviamente mi riferisco al nostro paese, sebbene per le esperienze (lavorative) fatte, la situazione in altri paesi europei non sia affatto migliore; diversa spesso, migliore molto raramente.

Quello che descrivo, limitandomi al mondo del lavoro che conosco assai meglio del mondo "esterno", è un grosso problema sociale, perché a me sembra che ci sia da intervenire su una situazione ormai piuttosto distorta, in cui la distorsione non è tecnica o organizzativa, ma è annidata all'interno delle persone.

Ma se non interveniamo non possiamo cambiare (migliorare) una situazione di infortuni e malattie professionali che, abbiamo detto, ci preoccupa seriamente e che non possiamo accettare.

Io credo che ci sia una grave colpa delle organizzazioni (delle aziende) che espandendosi oltre una certa dimensione e diventando sempre più complesse, hanno perso quel riferimento al gruppo coeso che opera con determinazione per gli stessi fini. Spesso i fini sono ignoti, e la destra non sa cosa faccia la sinistra, quindi come si può essere gruppo? Spesso alcuni vengono premiati e altri penalizzati senza che vengano date adeguate spiegazioni. E così via in un sistema in cui il vertice si stacca sempre di più dalla base, tanto da parlare un linguaggio (o addirittura una lingua) diverso. Però ormai è così, non dobbiamo più di tanto cercare le cause ma risolvere i problemi.

A questo punto qualcuno si aspetterebbe che io parlassi di: valorizzazione e coinvolgimento delle persone e riconoscimento dell'impegno delle stesse.

Invece prima voglio mettere una pietra angolare senza la quale anche la valorizzazione e il riconoscimento restano elementi fluttuanti nello spazio nebuloso e informe delle buone intenzioni. Parlo della ORGANIZZAZIONE.

ORGANIZZAZIONE E TRASPARENZA: LA BASE INDISPENSABILE

Qui sarò breve perché l'argomento è estremamente complesso, e volendolo trattare in modo organico meriterebbe un saggio a parte. Ma voglio provare a fare alcune affermazioni che spero siano lo spunto per un ragionamento, e per qualche miglioramento della organizzazione aziendale. Porrò questi spunti in forma di elenco, senza la pretesa di fare un ragionamento organico e perfettamente correlato.

- Gli obiettivi aziendali e i parametri sulla base dei quali viene giudicata la performance globale (dell'intera azienda) o locale (di sito produttivo) non sono noti; non si conoscono né gli indicatori né i valori. Questo sulla base dell'idea che le maestranze debbano lavorare e che nulla a loro debba interessare delle questioni di alto management.

- Un lavoratore o un preposto che entra in azienda sa cosa deve fare quel giorno o cosa ha fatto il giorno prima, ma molto spesso non sa chi è in quella azienda, e tantomeno sa quali sono le idee che l'azienda ha su di lui per il futuro.

- Gli organigrammi aziendali, sempre che corrispondano al vero, sono noti solo a livello di top management. Per gli altri basta qualcosa di estremamente schematico e sintetico. È come se io in famiglia non sapessi chi è mia madre e chi invece è mia zia. C'è una forte somiglianza fra organigramma e albero genealogico, ed entrambi servono a farci capire chi siamo noi e chi sono gli altri all'interno di un determinato contesto.

- Talvolta esistono delle Job Description, ma talmente generiche che non chiariscono (quasi) mai di cosa io, che ne sono l'oggetto, sono personalmente responsabile. Senza sapere chiaramente quali sono e quali non sono i miei compiti, come faccio ad operare così come l'azienda vorrebbe da me?

- Infine le policy aziendali: uno degli oggetti più irritanti per chi "lavora davvero", perché raccontano con bellissime parole principi e aspirazioni che vengono smentite quotidianamente da tutti i soggetti aziendali, e in particolare dal top management e dal middle management. Salvo poi essere recuperate quando qualcuno si fa prendere (da un cliente, dalle autorità o altro) con le mani bene immerse nella marmellata!

Io e tanti altri ci abbiamo ormai "fatto il callo" e quindi cerchiamo di combattere la nostra battaglia per il cambiamento indossando maschere, facendo finta di credere all'incredibile, tutto per ottenere qualche passo in avanti nella direzione di una definizione organizzativa onesta e trasparente. Ma questo è il nostro mestiere, che ci ha insegnato a leggere dietro alle righe di inchiostro i pensieri veri dei nostri interlocutori.

Se mettiamo invece in questo contesto una persona che ha altro da fare, progettare un ponte, montare una macchina, installare un impianto elettrico, fare manutenzio-

ne di un mezzo, cosa possiamo aspettarci? Che tanta confusione porti fastidio, disamore, disinteresse, e che quindi la persona in questione veda il lavoro non più come il luogo e lo strumento in / con cui dare un contributo alla società, ma solo come quel sacrificio indispensabile a portare a casa uno stipendio. E allora articolo 20 o meno, che stimolo c'è per metterci del proprio?

UNA CONCLUSIONE QUASI OTTIMISTICA

Temo che l'ultimo paragrafo risulti un po' sconcertante, ma è la situazione che vedo nella maggior parte dei casi. Le aziende sopra una certa dimensione hanno progressivamente preso "la moda" di imitare le grandi aziende facendo spesso più confusione che altro. Ogni azienda dovrebbe invece avere la conformazione organizzativa più semplice, fra quelle idonee a garantire il suo buon funzionamento.

Si salvano le piccole e le medie aziende, che però sono anche quelle che meno intendono investire sulla sicurezza. E quindi non siamo in una bella situazione.

Ma esiste una via per risollevarci, correggere eventuali errori e impostare un miglioramento per il futuro; provo a delinearla in poche frasi:

- Chiarire cosa fa l'azienda oggi e dove vuole andare domani, quali sono i parametri che descrivono il successo o l'insuccesso della azienda, e quali sono i valori attuali e previsti di tali parametri.
- Definire la organizzazione, le gerarchie, il compito di ognuno all'interno della organizzazione.
- Stabilire procedure chiare (elementari) per la regolamentazione dei processi critici per l'azienda (che ovviamente saranno procedure imperfette che andranno poi migliorate nel tempo).
- Fare applicare a tutti le regole aziendali, e giustificare in modo trasparente eventuali eccezioni.

E fatto questo, quando "regneranno" chiarezza, trasparenza e rispetto delle regole, allora potremo finalmente tornare a parlare di valorizzazione, coinvolgimento e riconoscimento. E se qualcuno crede di poter partire dalle persone per poi pensare alla organizzazione, lo invito a rinunciare: è come costruire una casa con le fondamenta sulla sabbia (mi scuso per l'ulteriore citazione evangelica), meglio è prima cercare un terreno di solida roccia, poi si potrà pensare alla costruzione della casa!

E per dare la medesima conclusioni in forma meno poetica: ricordatevi sempre una cosa, che il cambiamento in una struttura gerarchica come una azienda, dove il potere è prima di tutto al vertice, ciò che conta più di tutto è la determinazione del vertice! Spetta al vertice capire che il primo passo per risollevarsi è necessariamente la ridefinizione di una organizzazione chiara, precisa e trasparente.